

BAB I

PENDAHULUAN

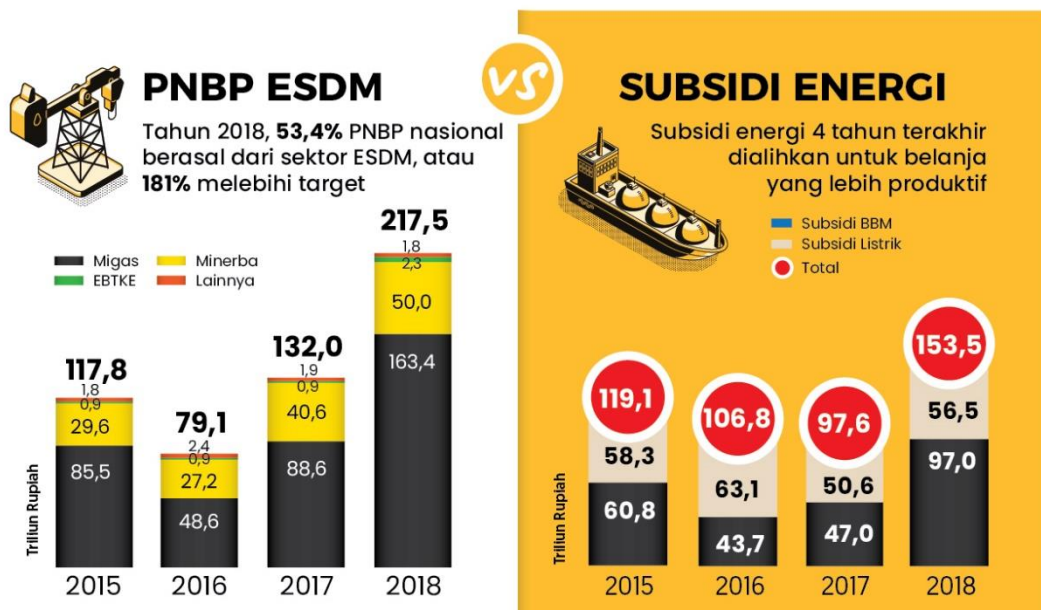
1.1. Latar Belakang

Industri pertambangan merupakan salah satu pilar pembangunan ekonomi nasional di Indonesia. Industri ini dijalankan oleh perusahaan pertambangan yang melakukan pengelolaan Sumber Daya Alam (SDA) guna dimanfaatkan untuk pembangunan dan kesejahteraan rakyat Indonesia. Begitu besarnya potensi sektor pertambangan ini membuat industri pertambangan menjadi sektor andalan pemerintah dalam penerimaan negara untuk PNBP (Penerimaan Negara Bukan Pajak) dan merupakan salah satu sumber pemasukan kas negara yang diterima dari iuran tetap, iuran produksi, dan penjualan hasil tambang (Ariska, 2016). Hal tersebut membuat perusahaan pertambangan menjadi salah satu penopang utama industri pertambangan nasional yang memiliki peran penting dalam perkembangan industri secara umum. Ketua *Indonesian Mining Association*, Ido Hutabarat mengatakan bahwa manfaat tambang dalam kehidupan sehari-hari dapat diamati secara mudah, seperti produk mineral tembaga yang dimanfaatkan sebagai bahan dasar penghantar listrik, batu bara dimanfaatkan sebagai bahan bakar pembangkit listrik, dan aluminium untuk industri *packaging* (Saepulloh, 2019).

Berdasarkan hasil survey yang telah dikumpulkan oleh *Indonesia Mining Association* (IMA), terdapat fakta bahwa selama tahun 2018 jumlah realisasi PNBP (Penerimaan Negara Bukan Pajak) melalui sektor pertambangan mencapai 46,6 triliun rupiah. Hal ini menunjukkan bahwa sektor pertambangan berperan signifikan dalam PNBP mengingat pencapaian PNBP tahun 2018 sejumlah 407,1

triliun rupiah menurut laporan Kemenkeu. Hal ini menunjukkan bahwa sektor pertambangan menyumbang sebesar 11,44% dalam realisasi PNBP tahun 2018. (Ramadan, 2019). Berdasarkan Gambar 1.1 yang diperoleh dari Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral pada tahun 2018, sejumlah 53,4% PNBP nasional berasal dari sektor ESDM, atau 181% melebihi target yaitu sejumlah 217,5 triliun rupiah. Sektor minerba sendiri menyumbang sekitar 50 triliun rupiah secara keseluruhan dalam PNBP nasional (Kementerian ESDM, 2019).

PENERIMAAN ESDM SURPLUS DARI SUBSIDI ENERGI



Sumber : Kementerian ESDM, 2019

Gambar 1. 1 PNBP ESDM vs Subsidi Energi 2015 - 2018

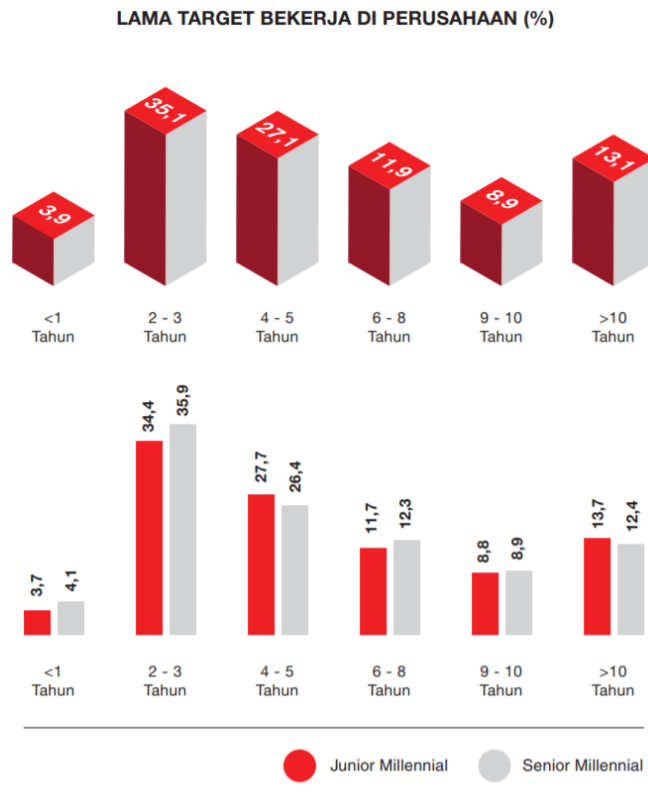
Salah satu faktor penting dalam pencapaian industri pertambangan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari sumber daya perusahaan dengan segala atribut kemampuan dan kompetensinya

yang menjadi penggerak keunggulan kompetitif perusahaan. Dalam konteks strategi bersaing, sumber daya manusia memiliki keunggulan dibandingkan dengan sumber daya perusahaan lainnya. Selain itu, sumber daya manusia memiliki keunggulan karena mampu berkembang maupun dikembangkan sesuai dinamisnya waktu, lingkungan bisnis, ilmu pengetahuan, teknologi, dan kebutuhan perusahaan. Hal itu sejalan dengan apa yang terjadi dalam era *knowledge based economy* saat ini, dimana kekuatan sumber daya manusia perusahaan dipandang lebih sebagai kekuatan *intangible asset* (Raharjo, 2013).

Salah satu masalah yang sering terjadi di setiap perusahaan adalah tingginya tingkat keluar masuk karyawan atau *turnover* karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2009) *turnover* karyawan adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. *Turnover* karyawan dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Hal ini wajib menjadi perhatian perusahaan, khususnya bagian *Human Resources Departement*. Dengan seringnya karyawan keluar dan masuk pada perusahaan, maka perusahaan tersebut akan terganggu kinerjanya. Secara umum, tingkat *turnover* yang tinggi membuat kinerja perusahaan tidak optimal. Hal tersebut juga akan berdampak pada semangat karyawan lain yang bekerja dan kelangsungan hidup karyawan tersebut (LinovHR, 2018).

Pada tanggal 19 Januari 2019, *IDN Times* telah menggelar acara *Indonesia Millenial Summit*. Dalam acara ini juga, *IDN Times* juga meluncurkan *Indonesia Millenials Report 2019*. *Indonesia Millenials Report 2019* merupakan survey yang

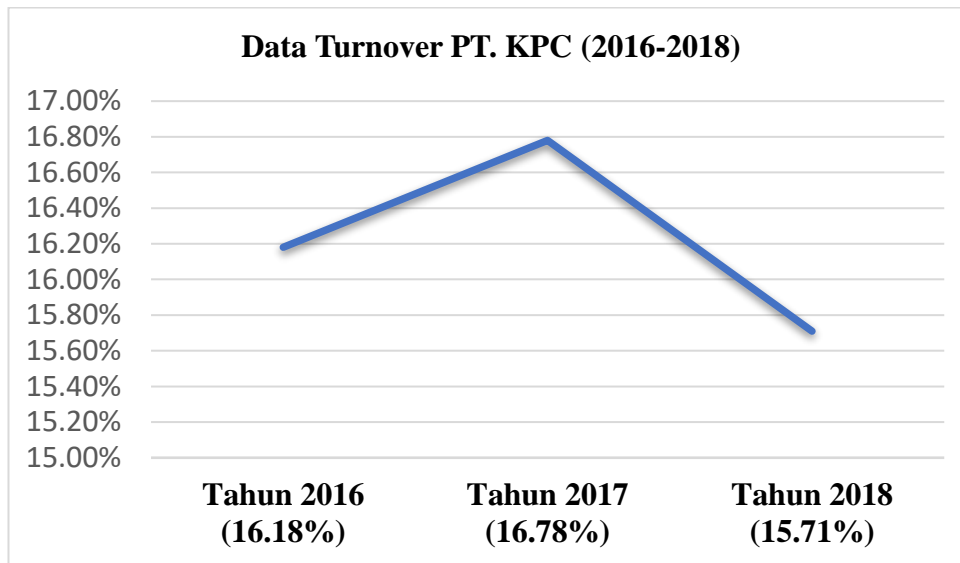
dilakukan terhadap lebih dari 1400 responden *millennials* di 10 kota di Indonesia. *IDN Times* menggolongkan *millennials* menjadi dua golongan, yaitu *junior millennials* dan *senior millennials*. *Junior millennials* merupakan *millennials* dengan rentang usia 20 tahun hingga 27 tahun. Sedangkan, *senior millennials* merupakan *millennials* dengan rentang usia 28 tahun hingga 35 tahun. Berdasarkan hasil survey, mayoritas *millennials* memiliki keinginan untuk bertahan di perusahaan yang sama selama 2 – 5 tahun. Sebesar 35,1% responden memiliki keinginan untuk bertahan di perusahaan yang sama selama 2 hingga 3 tahun. Sedangkan, sebesar 27,1% responden memiliki keinginan untuk bertahan di perusahaan yang sama selama 4 hingga 5 tahun. Sebesar 34,4% *junior millennials* dan 35,9% *senior millennials* mengatakan akan bertahan di satu perusahaan selama 2 hingga 3 tahun. Sedangkan, sebesar 27,7% *junior millennials* dan 26,4% *senior millennials* mengatakan akan bertahan di satu perusahaan selama 4 hingga 5 tahun (IDN Times, 2019).



Sumber : *Indonesia Millennials Report, 2019*

Gambar 1. 2 Lama Target Bekerja di Perusahaan Bagi *Millennials*

Salah satu perusahaan yang memiliki Coal, Tbk. permasalahan *turnover* karyawan yang tinggi yakni PT. Kapuas Prima Berikut ini adalah grafik *turnover* karyawan PT. Kapuas Prima Coal, Tbk. *site* Ruwai dari tahun 2016 hingga 2018 :



Sumber : Data Perusahaan, 2019

Gambar 1. 3 Grafik Turnover Site Ruwai Tahun 2016 – 2018

Pada tahun 2016, terjadi *turnover* karyawan sejumlah 16,18% atau sebesar 58 orang. Jumlah ini meningkat di tahun 2017, yaitu sebesar 16,78% atau sejumlah 60 orang. Kemudian, jumlah persentase *turnover* karyawan sempat menurun di tahun 2018 yaitu sebesar 15,71% atau 55 orang karyawan.

Menurut Corporate HRM & Legal PT. Kapuas Prima Coal, Tbk. (2018), tingkat *turnover* karyawan yang berada di atas 15% merupakan angka yang tinggi bagi perusahaan. Hal tersebut membuat perusahaan harus mencari pengganti dari karyawan tersebut dan mengeluarkan biaya lebih untuk melakukan proses rekrutmen karyawan. Selain itu, salah satu *key performance indicator Human Resources Manager* di perusahaan adalah dengan menjaga angka *turnover* karyawan di bawah 15%.

PT. Kapuas Prima Coal, Tbk. adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan dan perdagangan mineral. Perusahaan ini didirikan di

Jakarta pada tanggal 12 Juli 2005 oleh Bapak Sim Antony. Produk hasil tambang dari perusahaan ini antara lain adalah galena (PbS), seng (Zn), dan bijih besi (Fe). PT. Kapuas Prima Coal, Tbk. memiliki kantor pusat di Pantai Indah Kapuk, Jakarta Utara dan lokasi operasional di *site* Ruwai, Kalimantan Tengah, Pelabuhan Kalap, Kalimantan Tengah, dan *site* Ranoyapo, Sulawesi Utara. Saat ini, perusahaan ini telah melakukan ekspor ke negara China dan menjual hasil tambangnya dalam bentuk barang mentah. Namun, saat ini perusahaan tengah membangun *smelter*nya sendiri sehingga kedepannya perusahaan akan menjual produknya dalam bentuk setengah jadi (PT. Kapuas Prima Coal, Tbk., 2018).

Dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya, PT. Kapuas Prima Coal, Tbk. bekerjasama dengan beberapa perusahaan lain terkait pengadaan alat dan perbaikan alat untuk kegiatan pertambangannya. Antara lain, perusahaan bekerja sama dengan PT. Cipta Standar Indonesia (CSI) untuk pengadaan alat berat, *maintenance* peralatan seperti bor, *drill*, *excavator*, dll, dan penyediaan jasa kontraktor *non-underground*. Kemudian bekerjasama dengan PT. Bintang Utama Sejahtera (BUSER) untuk jasa geologis dan survey, dan penyediaan jasa kontraktor *underground*, seperti penyediaan bahan ledak, crusher, dan lain-lain. Saat ini, PT. Kapuas Prima Coal, Tbk. juga tengah bekerja sama untuk pengadaan *smelter*, yaitu dengan PT. Angkasa Cipta Lestari (ACL) untuk smelter bijih besi, dan bekerjasama dengan PT. Kobar Lamandau Mineral (KLM) untuk smelter seng (PT. Kapuas Prima Coal, Tbk., 2018).

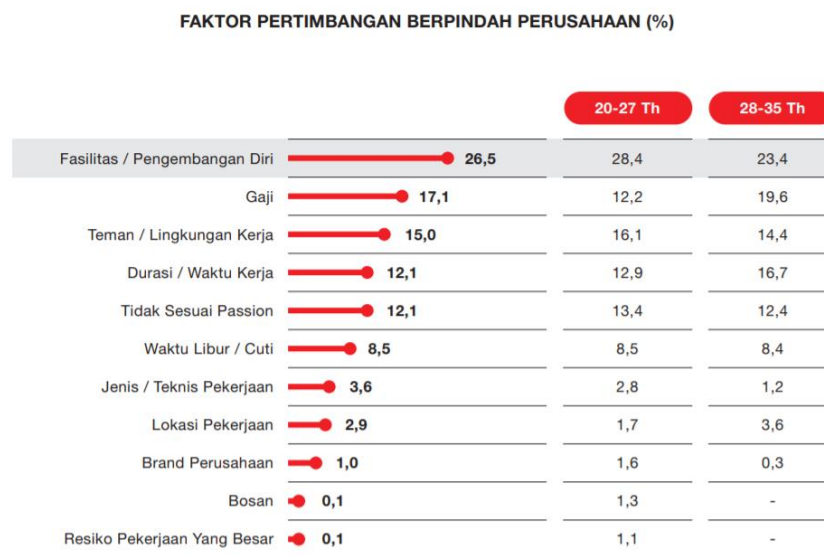
Perusahaan yang telah mendaftarkan emitennya di Bursa Efek Indonesia (BEI) sejak tahun 2017 ini menganggap tingginya angka *turnover* karyawan

merupakan masalah yang umum terjadi di industri pertambangan dan merupakan tantangan tersendiri bagi bagian *Human Resources Departement*. Berdasarkan data dari *exit clearance* perusahaan, mayoritas karyawan yang bekerja di *site* Ruwai memutuskan *resign* karena beberapa hal, antara lain karena menemukan pekerjaan lain dengan penghasilan lebih tinggi, kurangnya kesempatan untuk berkembang, dan kurangnya rasa kekeluargaan di daerah pertambangan.

Berdasarkan *in-depth-interview* yang telah peneliti lakukan terhadap 10 pekerja *site* Ruwai yang masing-masing mewakili divisi di *site* Ruwai terkait *turnover intention*, 9 dari 10 karyawan mengatakan bahwa alasan karyawan tetap bertahan untuk bekerja di pertambangan adalah karena gaji, kesempatan untuk mengembangkan diri, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh IDN Times dalam laporannya yang berjudul *Indonesia Millennials Report 2019*, faktor-faktor seperti pengembangan diri, gaji, dan teman kerja menjadi pertimbangan *millennials* untuk berpindah kerja. Dari data tersebut, dapat diketahui bahwa sejumlah 26,5% responden mengatakan bahwa faktor fasilitas dan pengembangan diri menjadi pertimbangan utama untuk berpindah perusahaan. Sejumlah 28,4% *junior millennials* dan 23,4% *senior millennials* mengatakan bahwa pengembangan diri merupakan pertimbangan utama untuk berpindah perusahaan. Selain itu, sejumlah 17,1% responden mengatakan bahwa faktor gaji merupakan pertimbangan utama dalam berpindah perusahaan. Sejumlah 12,2% *junior millennials* dan 19,6% *senior millennials* mengatakan bahwa gaji merupakan pertimbangan utama dalam berpindah perusahaan. Kemudian, sejumlah 15% responden mengatakan bahwa

teman dan lingkungan kerja merupakan pertimbangan utama dalam berpindah perusahaan. Sejumlah 16,1% *junior millennials* dan 14,4% *senior millennials* mengatakan bahwa teman dan lingkungan kerja merupakan pertimbangan utama dalam berpindah perusahaan (IDN Times, 2019).



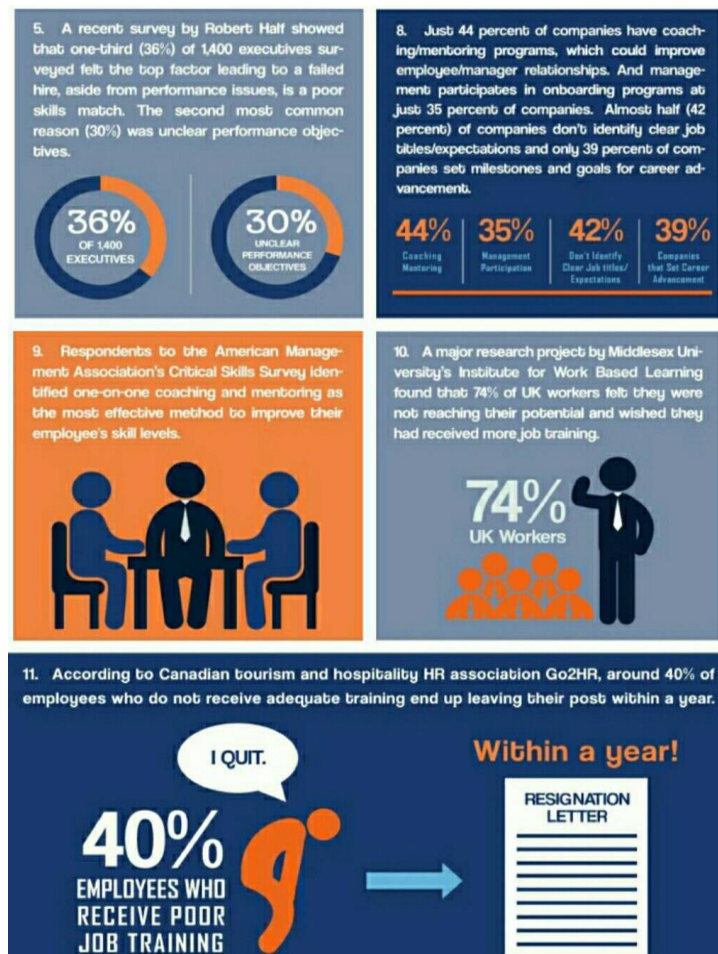
Sumber : *Indonesia Millennials Report*, 2019

Gambar 1. 4 Faktor Pertimbangan *Millennials* Berpindah Tempat Bekerja

Berdasarkan Gambar 1.4 di atas, diketahui bahwa pengembangan diri menjadi salah satu pertimbangan *millennials* dalam berpindah perusahaan. Salah satu cara perusahaan dalam mengembangkan karyawannya adalah melalui *training*. Dessler (2015) berpendapat bahwa *training* adalah proses pengajaran karyawan *skills* yang dibutuhkan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan pekerjaannya. Sedangkan Robbins (2008) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik karakteristiknya. Schmidt (2007) kemudian mengintegrasikan definisi dari *training* dan *job satisfaction* dan menghasilkan

konsep *training satisfaction*, yang menurutnya adalah sejauh mana orang menyukai atau tidak menyukai serangkaian kegiatan yang direncanakan yang diselenggarakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk secara efektif melakukan tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan berbagai survey yang telah dirangkum oleh Quantum Work Place, terdapat beberapa fakta, antara lain sejumlah 36% dari 1400 eksekutif perusahaan mengutarakan bahwa faktor utama penyebab gagalnya proses seleksi karyawan adalah karena *skills* yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kemudian, hanya sejumlah 44% perusahaan yang memiliki program pelatihan dan pengembangan yang dapat mempererat hubungan karyawan dengan atasannya. Sedangkan, berdasarkan responden dari *American Management Association's Critical Skills* mengutarakan bahwa metode *coaching* dan *mentoring one-on-one* merupakan metode yang paling efektif untuk meningkatkan *skills* karyawannya. Lalu, berdasarkan penelitian dari *Middlesex University's Institute for Work Based Learning* menemukan bahwa sejumlah 74% dari pekerja di Britania Raya merasa bahwa mereka belum memenuhi potensial mereka dan berharap mendapatkan pelatihan lebih dari perusahaannya. Terakhir, berdasarkan studi dari asosiasi *HR* pariwisata di Kanada, *Go2HR*, sekitar 40% karyawan yang tidak memperoleh pelatihan yang memadai cenderung untuk meninggalkan pekerjaannya dalam kurun waktu satu tahun (Quantum Work Place, 2017).



Sumber : Quantum Work Place, 2017

Gambar 1. 5 Survey Hubungan *Training* dan *Turnover*

PT. Kapuas Prima Coal, Tbk. telah mengikuti peraturan yang dibuat oleh pemerintah dengan mengadakan pelatihan secara rutin di *site* Ruwai dan *site* Ranoyapo, Berdasarkan Kepmen 555.K/26/M.PE/1995 Pasal 28, Kepala Teknik Tambang (KTT) wajib melaksanakan pelatihan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) secara rutin kepada pekerjanya untuk mengurangi jumlah kecelakaan kerja di daerah tambang. Hal tersebut juga didukung dengan UU No. 4 Tahun 2009 Pasal 147 yang menyatakan bahwa “Pemerintah dan pemerintah daerah wajib

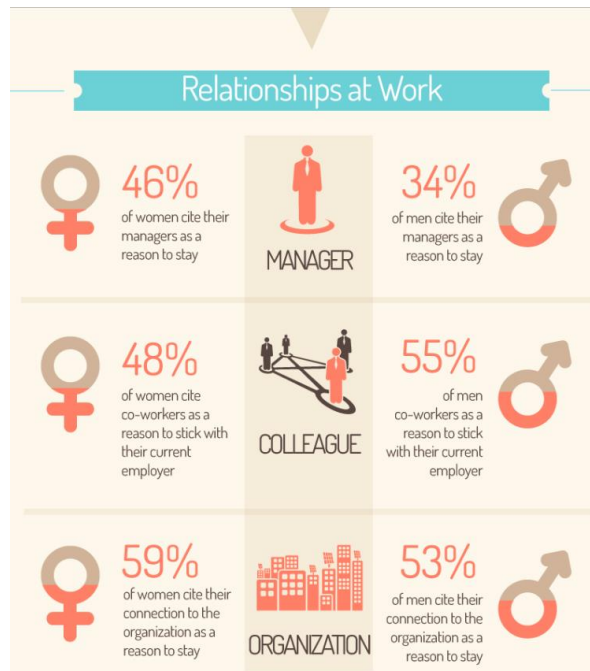
mendorong, melaksanakan, dan/atau memfasilitasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di bidang pengusahaan mineral dan batubara.”

Menurut Kepala HRD Site Ruwai (2019), pelatihan di PT. Kapuas Prima Coal, Tbk. terbagi menjadi pelatihan yang rutin diadakan dan pelatihan yang tidak rutin diadakan. Pelatihan yang rutin diadakan meliputi orientasi karyawan baru, pelatihan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja), dan *departemental training*. *Departemental training* adalah pelatihan yang dilakukan di divisi tertentu untuk meningkatkan kemampuan karyawan sesuai dengan divisi karyawan tersebut. Sedangkan pelatihan tidak rutin merupakan pelatihan yang terjadi hanya sesekali, seperti pelatihan kepemimpinan bagi karyawan dengan pangkat *supervisor* atau *manager* dan seminar atau konferensi tentang pertambangan.

Berdasarkan *in-depth-interview* yang telah peneliti lakukan terhadap 10 pekerja *site* Ruwai yang masing-masing mewakili divisi di *site* Ruwai terkait *training satisfaction* terhadap pelatihan yang dilaksanakan di *site*, mereka berpendapat bahwa pelatihan yang dijalankan dengan baik dapat membuat mereka menjadi lebih berkembang dan lebih aman dalam bekerja karena telah mengetahui prosedur keselamatan kerja. Hal tersebut membuat mereka ingin bertahan di lokasi kerja mereka. Namun, prakteknya seringkali pelatihan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Mereka berpendapat bahwa ilmu yang diperoleh dari pelatihan belum cukup untuk membuat mereka berkembang karena pelatihan yang dilakukan lebih sering tentang keselamatan kerja saja.

Aldag & Resche (1997) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan kontribusi individu yang mendalam melebihi tuntutan peran di organisasi dan menciptakan pertumbuhan kinerja. *Organizational citizenship behavior* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan "nilai tambah subyek organisasi" dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif dan bermakna membantu.

Salah satu upaya perusahaan untuk mengurangi angka keluar masuknya karyawan adalah dengan membuat karyawannya bahagia dan bekerja nyaman mungkin di perusahaan. Terdapat beberapa aspek yang dapat membuat karyawan bahagia, salah satunya adalah hubungan karyawan dengan beberapa pihak dalam tempat kerjanya. Hubungan yang baik dapat memunculkan perilaku saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan infografik yang dibuat oleh Yast dalam artikel yang berjudul "*Apa sih yang membuat karyawan happy?*" bahwa 46% wanita dan 34% pria menyebutkan atasan mereka sebagai alasan untuk tetap tinggal. Lalu, 48% karyawan wanita dan 55% karyawan pria mengatakan kolega mereka membuat mereka bertahan dengan pekerjaan. Kemudian, sebesar 59% pekerja wanita dan 53% karyawan pria mengatakan bahwa mereka bertahan dengan pekerjaan mereka karena memiliki ikatan dengan tempat kerja mereka. (PortalHR, 2014)



Gambar 1. 6 Apa Sih yang Membuat Karyawan *Happy*?

Sumber : PortalHR, 2014

Berdasarkan *in-depth-interview* yang telah peneliti lakukan terhadap 10 karyawan *site* Ruwai yang masing-masing mewakili divisi di *site* Ruwai terkait OCB, didapatkan fakta bahwa 8 dari 10 orang merasa mereka merasa kurangnya rasa kekeluargaan dalam pekerjaan mereka di tambang. 8 dari 10 orang tersebut merasa bahwa rekan kerja mereka lebih mementingkan diri sendiri untuk beristirahat dibanding membantu pekerjaan temannya yang belum selesai. Selain itu, mereka beranggapan bahwa mereka memiliki hubungan yang kurang baik dengan Tenaga Kerja Asing yang ada di *site*.

Dari kasus diatas terkait *training satisfaction* dan *organizational citizenship behavior* yang mampu mengakibatkan karyawan melakukan *resign* dari PT. Kapuas Prima Coal, Tbk. Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang ada di PT. Kapuas Prima Coal, Tbk. peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan

judul **“PENGARUH *TRAINING SATISFACTION* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. KAPUAS PRIMA COAL, TBK. *SITE RUWAI*”**

1.2. Rumusan Masalah

Salah satu masalah yang sering terjadi di setiap perusahaan adalah tingginya tingkat keluar masuk karyawan atau *turnover* karyawan. Hal ini wajib menjadi perhatian perusahaan, khususnya bagian *Human Resources Departement*. Secara umum, tingkat *turnover* yang tinggi membuat kinerja perusahaan tidak optimal dan berdampak pada semangat karyawan lain yang bekerja dan kelangsungan hidup karyawan tersebut. Berdasarkan hasil survey, mayoritas *millennials* memiliki keinginan untuk bertahan di perusahaan yang sama selama 2 – 5 tahun.

PT. Kapuas Prima Coal, Tbk. merupakan salah satu perusahaan yang memiliki permasalahan *turnover* karyawan yang tinggi. Di *site* Ruwai pada tahun 2016, terjadi *turnover* karyawan sejumlah 16,18% atau sebesar 58 orang. Jumlah ini meningkat di tahun 2017, yaitu sebesar 16,78% atau sejumlah 60 orang. Kemudian, jumlah persentase *turnover* karyawan sempat menurun di tahun 2018 yaitu sebesar 15,71% atau 55 orang karyawan. PT. Kapuas Prima Coal, Tbk. adalah perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan mineral dan batu bara. Berdasarkan data dari *exit clearance* perusahaan, mayoritas karyawan yang bekerja di *site* Ruwai memutuskan *resign* karena beberapa hal, antara lain karena

menemukan pekerjaan lain dengan penghasilan lebih tinggi, kurangnya kesempatan untuk berkembang, dan kurangnya rasa kekeluargaan di daerah pertambangan.

1.3. Pertanyaan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang yang telah dibahas, maka dapat dirumuskan pertanyaan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *training satisfaction* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Kapuas Prima Coal, Tbk. *site* Ruwai?
2. Apakah *training satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Kapuas Prima Coal, Tbk. *site* Ruwai?
3. Apakah *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Kapuas Prima Coal, Tbk. *site* Ruwai?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *training satisfaction* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Kapuas Prima Coal, Tbk. *site* Ruwai.
2. Menganalisis pengaruh *training satisfaction* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Kapuas Prima Coal, Tbk. *site* Ruwai.
3. Menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Kapuas Prima Coal, Tbk. *site* Ruwai.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini menyajikan informasi mengenai keterkaitan antara *training satisfaction*, *organizational citizenship behavior*, dan *turnover intention* yang ada pada PT. Kapuas Prima Coal, Tbk. *site* Ruwai.

2. Bagi Praktisi

Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan saran khususnya dalam memahami fenomena yang terjadi pada perusahaan, yakni pengaruh *training satisfaction* dan *organizational citizenship behavior* terhadap *turnover intention* yang ada pada PT. Kapuas Prima Coal, Tbk. *site* Ruwai.

3. Bagi Empiris

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

1.6. Batasan Penelitian

“Pengaruh *Training Satisfaction* dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap PT. Kapuas Prima Coal, Tbk. *Site* Ruwai”

Seperti judul pada penelitian ini, batasan penelitian dan responden yang akan dilakukan adalah khusus untuk karyawan PT. Kapuas Prima Coal, Tbk. yang bekerja di *site* Ruwai, Kalimantan Tengah dengan masa durasi bekerja minimal satu tahun. Batasan responden terbuka untuk seluruh posisi di area tambang (*Welder, Driver, Driller, Crusher, Floater, Electric, Surveyor, Blaster*, dll). Peneliti berasumsi bahwa dalam kurun waktu satu tahun, karyawan telah menyelesaikan paling tidak satu kali *training* dari perusahaan dan telah beradaptasi dengan lingkungan kerja di pertambangan.

1.7. Sistematika Penulisan

Hasil penelitian ini dilaporkan dengan sistematika seperti berikut :

BAB 1 – PENDAHULUAN

Dalam bab ini, akan diuraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penulisan

BAB 2 – LANDASAN TEORI

Bab ini memuat tentang teori – teori yang diambil dari ahli – ahli, jurnal, dan lain sebagainya yang digunakan sebagai tinjauan dalam menganalisis masalah pokok yang dikemukakan, model dan hipotesis penelitian, dan penjelasan hipotesis.

BAB 3 – METODOLOGI PENELITIAN

Di dalam bab ini, akan dijelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, desain penelitian, jenis penelitian, ruang lingkup penelitian, teknik pengumpulan data, uji instrument, uji model dan hipotesis, dan tabel operasional penelitian

BAB 4 – ANALISA dan PEMBAHASAN

Dalam bab ini, akan dilakukan pembuktian atas penelitian yang ada, seperti uji validitas dan lain sebagainya, memberikan penjelasan dan pembahasan dari penelitian yang dilakukan

BAB 5 – PENUTUP

Ini merupakan bagian akhir dari penelitian, yaitu menjelaskan kesimpulan yang ada pada bab – bab sebelumnya, dan memberikan saran yang sesuai untuk optimalisasi penelitian

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN